

Trabajo Fin de Grado

Título del trabajo:

Del papel a la realidad: efectividad de las políticas y acciones de igualdad de género promovidas por entes gubernamentales en las empresas españolas.

English title:

From paper to reality: the effectiveness of gender equality policies and actions promoted by the government in Spain companies.

Autora

Estefanía Sánchez Dávila

Directora

María Gracia Gómez Urdañez

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

2019

Autora: Estefanía Sánchez Dávila

Directora: María Gracia Gómez Urdañez

Del papel a la realidad: efectividad de las políticas y acciones de igualdad de género promovidas por entes gubernamentales en las empresas españolas.

From paper to reality: the effectiveness of gender equality policies and actions promoted by the government in Spain companies.

Vinculado a la titulación de Marketing e Investigación de Mercados

RESUMEN

La finalidad del presente trabajo es descubrir, por medio de la investigación, si las políticas y acciones en favor de la igualdad de género desarrolladas por el Estado están siendo efectivas a nivel empresarial. Para esto, se realiza un análisis previo de la Ley actual de Igualdad de Género, estudiaremos cómo se encuentra la sociedad en la actualidad en referencia a esto, analizaremos los Planes de Igualdad de dos empresas y, finalmente, se realizarán entrevistas en profundidad a los empleados de éstas.

ABSTRACT

The main purpose of this investigation is to discover if gender equality policies and action developed by the Government are effective in the business world. In order to achieve it, a previous analysis of the Equality Law was made, the study of the current society, analyse of the Equality Gender Plans developed by two companies and the interviews two employees of these companies.

Palabras clave: igualdad, igualdad de género, legislación, evolución social.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	PROPÓSITO	4
2.1	EVOLUCIÓN DEL PLANO LEGAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA.	5
2.3	FACTORES QUE IMPIDEN EL AVANCE HACIA UNA SOCIEDAD IGUALITARIA:	7
2.3.1.	EL MODELO HETEROPATRIARCAL	7
2.3.2	BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	8
2.3.3.	SEGREGACIÓN OCUPACIONAL – POCA PRESENCIA DE LA MUJER EN PUESTOS DE ALTA RESPONSABILIDAD	10
3.	PLANTEAMIENTO	11
3.1	EXPOSICIÓN DE OBJETIVOS	11
3.2	POSIBILIDADES DOCUMENTALES.....	12
3.3	ASPIRACIONES TEÓRICAS Y/O PRÁCTICAS DE LOS RESULTADOS	13
4.	DESARROLLO EXPOSITIVO Y DEMOSTRATIVO.....	13
4.1	NORMATIVA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR LABORAL EN ESPAÑA.	13
4.1.1	CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	14
4.1.2	LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (LOI)	15
4.2	ANALIZAR EL CONTEXTO SOCIAL ACTUAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN RESPUESTA DE LAS LEYES APLICADAS.	19
4.3	ANALIZAR LAS ACCIONES REALIZADAS POR ORGANIZACIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO (INSTITUTO DE LA MUJER)	22
4.3.1	INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	25
4.3.2	PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD	26
4.3.3	DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” Y LA RED DIE	28
4.3.4	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	29
5.	CONCLUSIONES	37
6.	REFERENCIAS	39

1. INTRODUCCIÓN

Vivimos en un país con una **legislación cambiante** y que incorpora, entre muchos ámbitos, la igualdad de género. Decretos, leyes, programas, asociaciones, unidades y subvenciones destinadas en favor de la igualdad, son algunas de las acciones que se llevan a cabo actualmente para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Pero esto no siempre ha sido así; podemos decir que los cambios reales empiezan a partir de 1978, cuando la constitución reconoce la **igualdad** entre hombres y mujeres. A partir de aquí las leyes y normativas han sufrido muchos cambios, creando diferentes órganos en favor de la igualdad de género de forma estatal, autonómica y provincial. El Instituto de la mujer y el Instituto Aragonés de la mujer son un claro ejemplo. Pero, ¿el avance de la sociedad es igual que el de las leyes? ¿Por qué el proceso hacia una sociedad más igualitaria se ve ralentizado a pesar de contar con leyes y normativas en favor de esto? ¿Las empresas adaptan debidamente dichas leyes y normativas? ¿Son estas leyes una mera declaración de intenciones? ¿Son efectivas?

Para poder dar respuesta a estas cuestiones se procede, en primer lugar, a realizar un análisis exhaustivo de la legislación y la sociedad. Seguidamente, se procederá a auditar dos empresas referentes en igualdad de género en cuanto al carácter legal y la aplicación de ciertas normas y medidas. Por último, se establecerán las limitaciones del estudio y se reflejarán los avances (o retrocesos) que está consiguiendo el Estado con el cambio continuado de la legislación.

2. PROPÓSITO

El propósito de este trabajo es **descubrir** si las políticas de igualdad de género implementadas por los entes gubernamentales se cumplen y corresponden con la realidad en España, específicamente en dos empresas referentes en igualdad de género con sedes en Zaragoza: Ikea y Banco Sabadell.

Uno de los objetivos de desarrollo sostenible¹ es el de igualdad de género. Además de ser un principio en las sociedades democráticas, es fundamental para poder alcanzar un desarrollo sostenido en el tiempo. Históricamente, en todo el mundo la mujer y el

¹ Objetivos de sostenibilidad: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

hombre han ocupado posiciones diferenciadas y desiguales en la sociedad. Esto se puede observar en el acceso al empleo, la tierra, los recursos naturales, el crédito, el reparto de dinero y trabajo y sobre todo el acceso a cargos de poder. Esto es especialmente importante debido a que en los cargos de poder es donde se toman las decisiones que afectan al modelo productivo, la sostenibilidad del Estado de Bienestar y a la sociedad en general.

2.1 EVOLUCIÓN DEL PLANO LEGAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA.

Los roles que ocupan los hombres y mujeres tradicionalmente son **distintos**, y si bien han cambiado en los últimos años, esto sigue siendo una realidad. Ante un fenómeno social tan importante, complejo y delicado como este, la intervención del estado se hace necesaria para originar políticas de igualdad de género y sociales que confluyen y ayudan a disminuir las desigualdades que se sufren en el día a día. En la actualidad las palabras “techo de cristal”, “brecha salarial” y “desigualdad laboral” son muy sonadas, pero esto no tiene ni punto de comparación con lo que se vivió en el **franquismo**; época en la que se desarrolló una legislación discriminatoria y contraria al principio de igualdad, cortando con los avances que se habían logrado en cuanto a los derechos de las mujeres en la Segunda República (derecho al voto, acceso a educación y vida pública, derechos civiles...)

Carme Molinero, historiadora catalana especializada en el franquismo, cuenta en un artículo publicado para la asociación de Historiadores del Presente, cómo la mujer durante esta época por ley tenía que estar recluida en casa entregada al servicio doméstico, subordinada al hombre y negándole cualquier tipo de intervención política y social. Esta política discriminatoria se desarrollaba alrededor de una organización encargada de transmitir de forma obligatoria las diferentes directrices, llamada la **Sección Femenina**. La **feminización**, entendida como “exaltación de los papeles que tradicionalmente cumple la mujer (domesticas) y aquellos en los que no puede ser sustituida (maternidad).” (Jiménez, Encarnación, 1981) se lleva a cabo a través del movimiento de ultraderecha fundado en 1942, llamado **Sección Femenina de Falange Española**, rama femenina de la Falange Española, estrechamente unida al catolicismo.

² La Sección Femenina de Falange española <https://www.historiaeweb.com/2018/07/30/seccion-femenina-falange/>

Su principal dirigente era Pilar Primo de Rivera, hermana de José Antonio Primo de Rivera, fundador de la Falange Española³. Este grupo de ultraderecha se encargó durante 40 años (periodo franquista) de promover y fomentar el espíritu nacional y los principios falangistas, llegando a tener una gran repercusión a nivel nacional e internacional (especialmente en Alemania).

Este espíritu nacional encontraba a la mujer supeditada al hombre, con funciones de madre y esposa. La “mujer ideal” era aquella que era femenina, abnegada a las tareas del hogar y a complacer el hombre. Su **adoctrinamiento** se demuestra de manera particular en la publicación de la guía “Como ser una buena esposa” publicado en los años 50⁴. Esta era una de tantísimas acciones similares desarrolladas por la organización, siendo ésta considerablemente destacable. Es importante resaltar que esta organización estuvo vigente durante 40 años. Además, se fue expandiendo con el paso de los años, llegando a tener sedes en diferentes partes de España. Es decir, tuvo un calado bastante importante en la sociedad y aunque se disolvió al finalizar la dictadura franquista, todo el adoctrinamiento y las ideas implantadas durante 40 años no se disiparon tan fácilmente de la sociedad.

Se destaca el poder de la Iglesia durante estos años. Los discursos eclesiásticos coincidían con la política de género. En esta época, la Iglesia y el Estado coincidían plenamente en el modelo jerarquizado, donde uno de sus pilares fundamentales, entre otros, era la **marginación del espacio público y subordinación de la mujer**.

Mientras en España se vivía bajo la legislación discriminatoria, en Europa se veían las primeras luces en cuanto a igualdad de género. Es por esto que el país se aisló y por consiguiente, se profundizó en el patriarcado ya existente. A partir de 1957 Europa comienza a contemplar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres en sus tratados⁵. Y en España, es con la caída de la dictadura y la restauración de la democracia en 1975 cuando comienza un **lento proceso de modernización institucional y legislativa**. Y es para 1978 (21 años más tarde que Europa) cuando la constitución **reconoce explícitamente la igualdad entre hombres y mujeres**. A partir de entonces, empiezan a desarrollarse políticas sociales en favor de la igualdad de género. De esta

³ <https://falange.es/historia>

⁴ <http://www.maalla.es/Libros/Guia%20de%20la%20buena%20esposa.pdf>

⁵ ⁵ Igualdad entre hombres y mujeres, Parlamento Europeo
<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

forma, las políticas patriarcales empiezan a ser cuestionadas por el mismo **cambio social** que se fue originando consecuencia de los movimientos migratorios campo-ciudad, la creciente participación femenina en el mercado de trabajo, cambio de valores, actitudes y comportamientos que se modelaban en sociedades urbanas, **más abiertas, más tolerantes y más receptivas** en muchos aspectos consecuencia de la novedad.

Con la llegada de la **democracia** a España, el plano legal dio pasos irreversibles y definitivos en materia de igualdad de género. Además de leyes, el Estado se planteaba la posibilidad de crear organismos y unidades de igualdad en todos los niveles de gobierno. Esto podemos verlo hoy en día. Por ejemplo, a nivel provincial, dentro del ayuntamiento de Zaragoza existe la unidad de igualdad, llamada “Zaragoza Igualdad”. A nivel autonómico pasa igual, en Aragón existe el “Instituto Aragonés de la Mujer”, organismo autónomo adscrito al Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales del Gobierno de Aragón. A nivel estatal, existen diversas leyes que amparan el principio de igualdad de género, siendo la principal la *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*⁶, además de la fundación del Instituto de la Mujer y sus diversas iniciativas, entre ellas la creación del Distintivo “Igualdad en la empresa” con el objetivo de fomentar en las **empresas** la **igualdad entre hombres y mujeres** desde distintos aspectos. Es decir, la igualdad de género poco a poco se ha institucionalizado.

A primera vista, parece ser que en la actualidad el plano legal apoya completamente a la igualdad entre hombres y mujeres, pero, realmente, no sabe si están siendo efectivas. Además, ¿la sociedad avanza a la par que lo hacen las leyes? ¿Nos acercamos a la igualdad entre hombres y mujeres en la actualidad? Son cuestiones difíciles de responder, que deben ser analizadas y explicadas exhaustivamente.

2.3 FACTORES QUE IMPIDEN EL AVANCE HACIA UNA SOCIEDAD IGUALITARIA:

2.3.1. EL MODELO HETEROPATRIARCAL

Antes de hablar del modelo heteropatriarcal conviene definir el **patriarcado**, que en su sentido literal significa gobierno de los padres (Fontenla, 2008). Lo definimos como modelo o sistema de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, el dueño del patrimonio. El patrimonio está formado por la esposa, hijos,

⁶ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

esclavos, bienes y el varón, cuya opinión, deseo y voluntad se cree la más importante (por no decir la única). Este modelo no se presenta únicamente en las familias, se extiende a la sociedad en general, por ende en el ámbito público también está presente. Basta con ver una foto de empresarios en periódicos o revistas, la mayoría son hombres y la minoría mujeres.

Por su naturaleza, el patriarcado define los **roles** que deben desempeñar las **mujeres** en la familia, como lo son las tareas domésticas, cuidado de los niños, limitación de estudios, etc. Esto recuerda a la época del **franquismo**, dónde se afianzaba el concepto de patriarcado con el adoctrinamiento de la Sección Femenina. De esta forma, una parte de la sociedad durante muchos años vio estas acciones y roles como **normal y habitual**. Estos conceptos, que se han convertido en creencias, son **difíciles de cambiar**, sobre todo si han sido implantados y recordados por tantos años. Por esto en la actualidad se ve ralentizado el avance hacia una sociedad más igualitaria. Unos demandan igualdad pero otros no, simplemente porque contradicen sus creencias. Aunque el modelo sigue estando vigente, está siendo **cuestionado** y en ocasiones **rechazado** continuamente por muchos. Podemos ver un claro ejemplo en las concentraciones multitudinarias el día de la mujer, las cuales cada año se superan en asistencia.

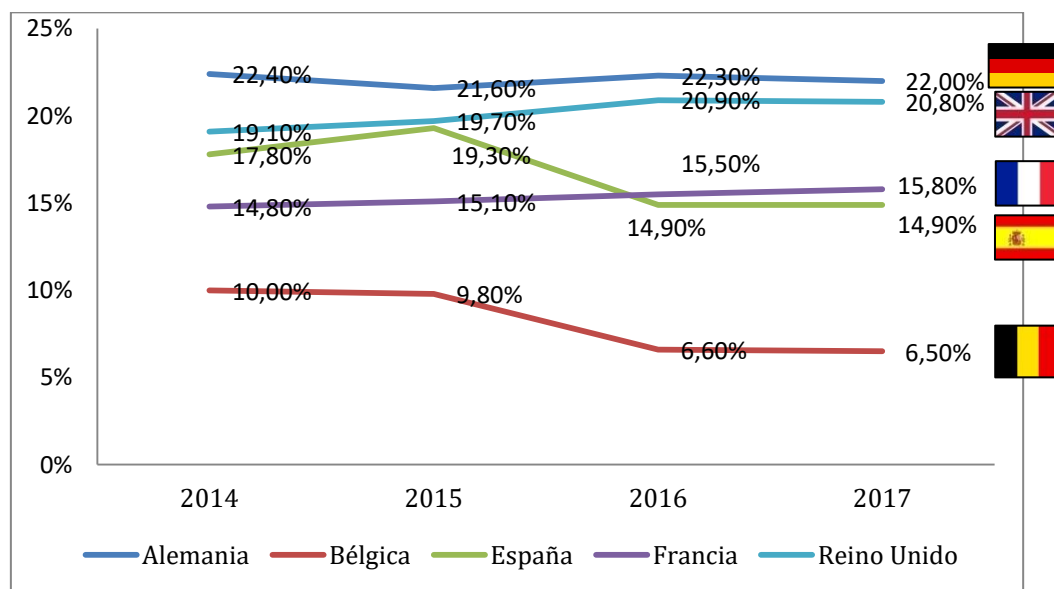
Así pues, el heteropatriarcado supone una evolución del concepto “patriarcado”. Según Mariluz Martínez Ten, experta en Teoría de Género, y Amaia Martínez, responsable del Área Federal de la Mujer de IU, el heteropatriarcado es una organización social donde además de prevalecer el criterio del varón, se entiende como “normal, natural y humano” las prácticas sexuales realizadas entre personas heterosexuales. Es decir, **se rechaza al colectivo LGTB**. Por tanto, no se visibilizan/conciben modelos familiares homosexuales. Este término no tiene un autor definido, se ha ido formando a través de aportaciones de la sociología feminista.

2.3.2 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Según la Comisión Europea, la brecha salarial se define como “la diferencia en el salario por hora medio bruto que ganan los hombres y el que ganan las mujeres en toda la economía”. La brecha salarial media en Europa se sitúa para 2017 en 16,3%. En Reino Unido las mujeres ganan 20,8% menos que los hombres, en Alemania un 22%, en Francia un 15,8%, en Bélgica un 6,5% y en España un 14,9%. (Comisión Europea, 2017).

Se procede a realizar un análisis de la evolución de la brecha de género desde el año 2014 hasta el 2017 con datos obtenidos de la Comisión Europea, apartado “Gender Equality” subapartado “Gender pay gap”:

Gráfico 1 Evolución de la brecha salarial en Países Europeos



Fuente: Elaboración propia con datos de Comisión Europea, Gender Equality, “Gender pay gap”. Años 2014, 2015, 2016, 2017.

En el gráfico se puede observar como la brecha salarial en España ha ido disminuyendo tímidamente, llegando a estar en el 2017 en un **14,9%** frente al **17,80%** de 2014, menos de 3 puntos, encontrándose por debajo de la media de la Unión Europea, que es de un 16,3%. Mientras que en otros países, como en Alemania y Reino Unido, se ha mantenido la brecha, incluso ha aumentado. El país que se lleva el porcentaje más bajo es Bélgica, con un 6,5% en 2017.

Algunos de los factores que contribuyen en la brecha de género según la Comisión Europea son:

- **Cargos de gestión y control** ocupados en gran parte por hombres. Además, los hombres promocionan de forma más frecuente que las mujeres, menos de un 6% de mujeres ocupan puestos de CEOs o directores/directoras generales.
- **Tareas no remuneradas:** en cuanto a los tiempos de trabajo no remunerado se destaca el hecho de que las tareas domésticas y el cuidado de menores y ancianos son tareas predominantemente femeninas (Pérez Orozco, 2011). Las

estadísticas nos dicen que los hombres dedican apenas 9 horas a la semana en estas tareas, mientras que las mujeres ocupan alrededor de 22 horas. Como consecuencia se ven obligadas a reducir sus jornadas a una parcial, específicamente una de cada tres mujeres. Mientras que los hombres lo hacen uno de cada diez.

- **Interrupciones en la vida laboral**, sea por maternidad, cuidado de hijos, cuidado de padres, entre otros, las mujeres suelen estar menos tiempo que los hombres en el mercado laboral, afectando a la remuneración, ingresos futuros y pensiones.
- **Segregación en la enseñanza y el mercado laboral**. En ciertos sectores las mujeres están sobrerrepresentadas y en otros los hombres. Tradicionalmente el sector de la educación es un sector donde la mayoría de trabajadores son mujeres, mientras que en el de la construcción, la ingeniería y las finanzas son los hombres.
- **Discriminación salarial**: la OIT⁷ la define como “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de trato en el empleo o la ocupación” Es decir, cuando dos empleados realizan el mismo trabajo pero su salario es distinto. Esta tipificado como delito. Sin embargo, sigue siendo una realidad. (Comisión Europea, 2017)

2.3.3. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL – POCA PRESENCIA DE LA MUJER EN PUESTOS DE ALTA RESPONSABILIDAD

La segregación ocupacional se define como la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos cargos y de hombres en otra. Por esto se produce, literalmente, una segregación (Morgama, 2009). En gran parte esto se debe a que ciertas ocupaciones están consideradas como “femeninas” y otras como “masculinas”. Por ende se excluye a un género (sea hombre o mujer) de desarrollarse en un sector específico, o al menos no es lo más habitual. Además, los puestos de trabajo que normalmente ocupan los hombres acumulan más poder y prestigio (Torre, 2018). Por ende, las mujeres perciben menos salarios (ocupan puestos inferiores) ocasionando desigualdad en la remuneración.

⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

En España los hombres concentran los puestos de trabajos manuales de *conductores de camiones pesados y autobuses, mecánicos, construcción y reparadores de máquinas*, mientras que las mujeres ocupan los puestos de *limpieza doméstica, hoteles y oficinas y asistentes de cocinas* principalmente. En cuanto a profesionales, los hombres ocupan las profesiones de *Ingenieros y Desarrolladores de software* y las mujeres ocupan las de *gerentes de hotel y restaurante, Educación, profesionales legales y sociales*. (Torre, 2018). Además, se destaca que las ocupaciones que concentran a mayor número de mujeres son peor remuneradas que aquellas donde se concentran los hombres (Torre, 2018). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo nos dice que existe un llamado “mercado dual” donde los hombres obtienen los mejores trabajos (mejores remunerados) y las mujeres lo contrario (Doeringer y Piore, 1971).

¿Pero por qué ocurre esto? Los factores culturales, sociales y económicos influyen directamente en la segregación ocupacional. Los sociólogos nos cuentan que hay una devaluación del trabajo realizado por las mujeres. Esto ocurre porque: 1. existe un **sesgo cultural** debido al estatus social inferior de las mujeres “si un trabajo lo hacen muchos hombres ¡algo bueno debe tener!... aunque no sepamos bien el qué”. 2. El **trabajo remunerado** que hacen gran cantidad de mujeres se parece al que se realiza **sin ser remunerado**, por ejemplo, cuidado de hijos o encargarse de las tareas del hogar. 3. Las mujeres son políticamente **más débiles** y las empresas se aprovechan. Sea cual sea el motivo, a medida que una ocupación se feminiza, ésta se **devalúa** y los salarios caen.

Por esto, es posible que las ocupaciones femeninas se remuneren **peor** por el simple hecho de ser realizadas por **mujeres**. Y este **desprestigio**, a menudo, provoca que los hombres se resistan y sea más complicada la entrada de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas, contribuyendo a **perpetuar** los niveles de segregación. (Torre, 2018).

3. PLANTEAMIENTO

3.1 EXPOSICIÓN DE OBJETIVOS

- a. Normativa y políticas de igualdad de género actuales en el sector laboral en España.
- b. Analizar el contexto social actual en materia de igualdad de género en respuesta de las leyes aplicadas.

- c. Analizar las acciones realizadas por organizaciones de igualdad de género
- d. Demostrar si las leyes y políticas de igualdad de género están surtiendo efecto en el mundo empresarial.
- e. Analizar el **impacto** de éstas políticas en los trabajadores en las empresas.
- f. Estudiar las percepciones de los trabajadores en materia de igualdad de género de las empresas que adoptan un plan de igualdad.
- g. Exponer los avances y nuevas oportunidades que surgen como consecuencia de la aplicación de las recientes leyes de igualdad de género en el mundo empresarial.

3.2 POSIBILIDADES DOCUMENTALES

Para la documentación de la legislación anterior y vigente se utiliza el **BOE** y el **BOA** como principales fuentes de información, además de los **sitios web oficiales** de los órganos gubernamentales. Se destaca que se goza de mucha información real con la que trabajar y contrastar. También se utiliza el libro “La Igualdad de Género en el ordenamiento jurídico” de Luis María Romero Flor y María del Carmen Contreras Cortés, (2018)

También se utilizan diferentes **artículos y estudios** referentes al tema, específicamente:

- Artículo de políticas de igualdad de género y sociales en España (Lombardo, 2015),
- Informe de Medidas de las empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” para reducir la brecha salarial de género (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades).
- Artículo de Género y desigualdad laboral ¿por qué? (Abenza, 2016) entre otros.
- Artículo “En el mercado laboral, lo femenino no está de moda” (Torre, 2018)
- Entre otros.

Para conocer el contexto social actual en cuanto al conocimiento de las políticas de igualdad de género se realizará una encuesta online para obtener los mejores resultados posibles. Utilizamos este tipo de investigación cuantitativa dado que queremos tener una aproximación real de la situación actual, por tanto necesitamos el mayor número de opiniones posibles.

En cuanto al análisis de percepciones de empleados e impactos de políticas en la empresa, también nos valdremos de fuentes propias. El recurso a utilizar será la

entrevista en profundidad a empleados de las empresas seleccionadas. En este caso, utilizaremos el tipo de investigación cualitativa debido a que queremos analizar percepciones, sentimientos y emociones.

3.3 ASPIRACIONES TEÓRICAS Y/O PRÁCTICAS DE LOS RESULTADOS

A nivel estadístico no podríamos extrapolar los resultados ya que solo auditamos 2 de las 148 empresas que pertenecen a la red DIE (Distintivo Igualdad de Empresa) (podrían resultar ser casos aislados). Lo interesante es poder vislumbrar **percepciones y sensaciones** de trabajadores a través de métodos cualitativos (entrevista en profundidad). La ventaja de utilizar estos métodos es que podemos profundizar en percepciones, sentimientos y situaciones de las personas. La desventaja sería la de no poder generalizar dichos resultados. No obstante, nos servirá para hacernos una idea de cómo se están aplicando estas normativas y leyes en las empresas más ejemplares en cuanto a igualdad de género.

4. DESARROLLO EXPOSITIVO Y DEMOSTRATIVO

4.1 NORMATIVA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR LABORAL EN ESPAÑA.

En España es en 1978 con la caída del franquismo y con la restauración de la democracia, cuando se reconoce explícitamente **la igualdad entre hombres y mujeres** en la Constitución Española (BOE-A-1978-31229). Desde ese momento hasta la actualidad, la legislación en materia de igualdad de género ha tenido un **gran desarrollo**, tanto a nivel nacional como a nivel autonómico y provincial. Con el paso de los años se han desarrollado diferentes **organismos institucionales, planes de acción, subvenciones y unidades de género** en favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Se impulsan este tipo de acciones y estrategias porque la práctica ha evidenciado que **no son suficientes los cambios de leyes**, que en ocasiones son una mera declaración de intenciones, para avanzar hacia una sociedad más igualitaria (“Nuestra Historia”, Instituto de la mujer). El desarrollo e impulso de estas políticas han sido gracias a la visión socialdemócrata del Estado y al proceso de Europeización que ha atravesado el país a lo largo de los años (Lombardo, 2015).

Punto de inflexión, la crisis económica.

No podemos evitar realizar el análisis de la normativa sin mencionar la crisis económica que se instaló en España desde 2008 hasta el 2014. Esta crisis, entre otras cosas más, afectó directamente a las políticas sociales y económicas. Hasta el año 2007 las políticas de igualdad de género estaban mostrando una cierta consolidación (Lombardo, 2015). Pero ante la crítica situación, el Estado optó por seguir las directrices de la Unión Europea y poner en práctica políticas de austeridad incompatibles con el Estado de Bienestar y, en este caso, con la efectividad de las políticas de igualdad que se habían puesto en marcha en 2007, cuando se aprobó la *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (Merino, 2018).

En esta Ley orgánica aprobada en 2007 se proponen diferentes acciones, medidas y obligaciones que se vieron frenadas por la aplicación de diferentes reformas normativas en favor de la crisis económica (Merino, 2018).

Procedemos a analizar las leyes, programas y organizaciones a nivel nacional, autonómico y provincial.

Normativa a nivel nacional vigente

4.1.1 CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

En la constitución española está reconocida explícitamente la igualdad de género, donde podemos considerar tres pilares fundamentales:

El primero, contemplado en el artículo 1.1 de la Constitución Española, hace reseña a su reconocimiento como **valor superior** del ordenamiento jurídico junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político.

El segundo, contemplado en el artículo 14, hace referencia a la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin discriminación por “razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. En este artículo se expresa como un **derecho**.

El tercer y gran pilar, contemplado en el artículo 9.2, es fundamental porque este, más allá de ser una declaración de intenciones, declara que le corresponde a los poderes públicos la promoción de las condiciones **para que exista igualdad real y efectiva**. Además, nos dice que se debe facilitar la participación de todos los ciudadanos en la

vida política, cultural y social. Esto quiere decir que más allá de la igualdad formal, que se declare que todos somos iguales ante la ley, se debe promover la real y efectiva, a través de políticas de ayuda, planes, acciones y estrategias concretas (Molero, 2018).

4.1.2 LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (LOI)

Esta ley, aprobada el 22 de marzo de 2007 por las Cortes Generales, tiene como objetivo fundamental la promoción de la igualdad de género real y efectiva como valor superior, la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de **políticas activas** en favor de hacer efectivo el principio de igualdad.

En el preámbulo de la ley se reconoce explícitamente el ineficiente resultado del mero reconocimiento de la **igualdad formal** ante la ley. Se reconoce que aún queda mucho trabajo por hacer y la necesidad de utilizar **nuevos instrumentos jurídicos**. Se nombran diversos motivos y factores por los cuales las mujeres sufren esta desigualdad, muchos de ellos mencionados anteriormente: La violencia de género, la discriminación de las pensiones de viudedad y a lo que nos compete, el desempleo femenino, la escasa presencia de las mujeres en altos cargos de poder, la discriminación salarial y los problemas de conciliación familiar y la vida laboral de la mujer. La ley reconoce como “elemento enriquecedor de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo” este derecho genuino de las mujeres.

En la LOI se contemplan tres áreas principales de intervención: mejoras en los permisos parentales, paridad 40/60 en listas electorales de los partidos políticos y en comités ejecutivos de empresas, y **empleo**. Esta última es la que procederemos a analizar en detalle.

El área del empleo se toma bastante en cuenta en esta ley, contando con un título entero en donde aparecen diferentes capítulos y artículos, específicamente el título IV.

Título IV

Capítulo I: Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral: aquí encontramos dos artículos que hacen referencia a programas de mejora de empleabilidad de mujeres (artículo 42) y la promoción de igualdad en la negociación colectiva (artículo 43).

Artículo 42: en este artículo se expresa que las **políticas de empleo** deberán de tener como uno de sus **objetivos prioritarios** la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Por esto se debe mejorar la empleabilidad y permanencia de las mujeres. ¿Cómo? Potenciando el nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. Se especifica que aquellos programas formativos destinados para tal fin comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres. Se podrá destinar a grupos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción.

Este artículo lleva a plantearse la siguiente pregunta: ¿Esto realmente se está cumpliendo?

Artículo 43: se establece, mediante la negociación colectiva, medidas de acción positiva para **beneficiar** el acceso de las mujeres al empleo y con ello, la aplicación **efectiva** del principio de igualdad de trato y no discriminación de género en las condiciones de trabajo.

Capítulo II: Igualdad y conciliación: sobre los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral. Se refleja en el artículo 44.

Artículo 44: se reconoce como **derecho** la **conciliación de vida personal, familiar y laboral** tanto para hombres como mujeres, de forma que se promueva la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando así discriminaciones. Se contempla el permiso por maternidad y por paternidad según los términos previstos en la normativa laboral.

Pero, ¿los tiempos de maternidad y paternidad son equilibrados e igualitarios? Cuando se aprobó esta ley en 2007, al transponer la directiva europea 96/34, se reconocía el permiso de paternidad de 13 días con el 100% de la remuneración. Inicialmente se quería ampliar el periodo progresivamente hasta los cuatro meses para el 2013, pero con la llegada de la crisis y las políticas de austeridad aplicadas impidieron extender dichas prestaciones (Lombardo y León, 2015).

Recientemente, el Consejo de Ministros aprobó la **ampliación del permiso de paternidad** en España. Así se describe en el artículo 3 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, donde se equiparan paulatinamente los tiempos de permisos de nacimiento para madres y padres.

Desde el 1 de abril de 2019 el permiso de paternidad es de 8 semanas y está previsto su aumento a 12 semanas el 1 de enero de 2020 y a 16 semanas desde el 2021, completando la equiparación de permisos (López, 2019). Anteriormente, el periodo era de 5 semanas. Es importante destacar que este permiso es intransferible, es decir, si el padre decide no disfrutarlo no podrá transferirlo a la madre. El permiso de maternidad es de 16 semanas (4 meses). Además, tienen derecho a la baja por maternidad las mujeres menores de 21 años, mujeres desempleadas y las que no reúnan el tiempo mínimo requerido para acceder a la prestación. Es entonces para 2021, en el caso de que siga evolucionando las leyes tal y como se prevén, cuando se tendrá igualdad de tiempo de maternidad y paternidad.

Capítulo III: Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. Se refleja en los artículos 45, 46, 47, 48 y 49. Siendo este el capítulo de mayor peso legislativo del título IV.

En estos artículos se plantea la elaboración de planes de igualdad para aquellas empresas que cuenten con 50 o más trabajadores, siendo esta una medida para promover el derecho de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, el cual están obligadas las empresas a respetar.

Se explica el concepto y contenido, implantación, medidas específicas para prevención de acoso sexual y por razón de sexo y el apoyo que brinda la administración para la implantación voluntaria de dichos planes.

Con los planes de igualdad se pretende crear una serie de medidas a adoptar en las empresas posteriores a un profundo diagnóstico de situación en materia de igualdad de género. Se fijan objetivos, estrategias y prácticas concretas de igualdad a alcanzar. Concretamente, se establecen las materias a tratar para desarrollar una serie de medidas evaluables en favor de disolver progresivamente los obstáculos que impiden la igualdad efectiva, estas son:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se destaca la creación de un **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas**, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, donde las empresas están en la **obligación** de inscribir dichos planes. Además, se evaluarán y diagnosticarán los contenidos, materias y auditorías salariales de los planes.

Pero ¿son estos planes de obligatoriedad para las empresas? Hasta el 1 de marzo del presente año no eran obligatorios. A partir de esta fecha, tras la entrada en vigor del R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato, **se exige** la elaboración y aplicación de planes de igualdad para empresas de cincuenta o más personas en plantilla. Además, también será obligatorio en el caso en el que una empresa se encuentre en un procedimiento sancionador y se proponga la sustitución de sanciones por la elaboración y aplicación de dicho plan.

En la ley no se especifica qué ente del Gobierno se encargará de esta tarea. Es en 2010 cuando lo retoma El Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través del **Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades** con la creación del Distintivo llamado “Igualdad en la Empresa”: una distinción otorgada a las empresas que desarrollan un Plan de Igualdad, y a parte, realizan buenas prácticas en materia de igualdad de género.

12 años más tarde nos encontramos en un escenario bastante diferente al previsto con la aplicación de esta ambiciosa Ley Orgánica de 2007. Así se reconoce en el reciente Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, nombrado anteriormente. Aquí podemos encontrar diferentes modificaciones que se han realizado a los artículos de la LOI, al Estatuto de los Trabajadores y la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Se hace énfasis en que la situación de desigualdad, visible en la brecha salarial, que no ha sido reducida en los últimos años, o al menos no ha sido significativo.

En el preámbulo de la ley se explica que la igualdad de trato es un **derecho básico** de las personas trabajadoras, por esto debe suponer la ausencia de discriminación por razón de sexo y especialmente por maternidad, obligaciones familiares y estado civil y el acoso sexual.

Entre los cambios más significativos encontramos:

- En la LOI, pretende **extender** la exigencia de redacción de planes de igualdad a empresas de 50 o más trabajadores. Especifican que aquellas empresas con más de 150 trabajadores y hasta 250 cuentan con un año para la aprobación de los planes de igualdad. Aquellas con más de 100 y hasta 150 empleados dispondrán de dos años para dicha aprobación, y las empresas que cuenten entre 50 y 100 dispondrán de 3 años para su aprobación. Por tanto, las organizaciones de cincuenta o más personas en plantilla tienen **la obligación de elaborar y aplicar un Plan de igualdad** que deberá ser objeto de negociación.
- Recalcar el derecho de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, establecer el derecho de la igualdad de retribución, sin ningún tipo de discriminación.
- La equiparación de tiempos de permiso de maternidad y paternidad, mencionado anteriormente
- Redefinición de prestaciones sociales en vista de los nuevos derechos. Se incorpora una nueva prestación correspondiente al cuidado del lactante.

4.2 ANALIZAR EL CONTEXTO SOCIAL ACTUAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN RESPUESTA DE LAS LEYES APLICADAS.

Según la encuesta realizada, la mayoría de las personas coinciden en que la igualdad contribuye positivamente en el **desarrollo económico** y al **aumento del empleo**. Además, piensan que son necesarios **nuevos instrumentos jurídicos** para combatir la desigualdad.

Por otro lado, creen que no se está tan cerca de alcanzar la igualdad efectiva. Aunque están de acuerdo en que estamos avanzando hacia una sociedad cada vez más igualitaria. En cuanto a las leyes, no están en contra de estas pero no están totalmente de acuerdo en que sean el puente ayude a este avance.

En cuanto al conocimiento de las leyes, se puede comprobar que a la mayoría de encuestados les gusta estar informados de noticias en general y de igualdad de género. Un 81% de la muestra afirman saber de la existencia de la Ley orgánica de Igualdad de género. Es importante remarcar que un 88% de los encuestados piensan que aunque la igualdad sea un derecho y un valor reconocido en la constitución, no corresponde con la realidad.

De la investigación también se extraen resultados en cuanto a **condiciones laborales** de hombres y mujeres. Se puede decir que el 77% de las personas que se encuentran trabajando a jornada parcial son mujeres. Además, también se preguntó si alguna vez se habían visto en la necesidad de cambiar a jornada parcial por el **cuidado de hijos**, solo un 19% de la muestra total con hijos había tenido que hacerlo, y, de éstos un 79% eran mujeres (22 de 28 personas).

Además, también se preguntó por la **representación de mujeres en puestos de alta dirección**. 105 personas afirmaron que en los puestos de mayor grado de responsabilidad había **mayor número de hombres** que de mujeres (más de la mitad), lo que representa un 59%. Solo un 16% afirmaron que existía un reparto igualitario en dichos cargos.

En cuanto al **ambiente laboral**, 76 de 110 mujeres afirman haber visto **micromachismos** en el ámbito laboral, lo que representa un **69%**. De éstas el 42% afirman que son muy comunes. Y lo que más sorprende, 71 de 110 mujeres afirman haber recibido algún tipo de comentario machista, es decir, un 65% de las mujeres encuestadas.

Gráfico 2 Micromachismos

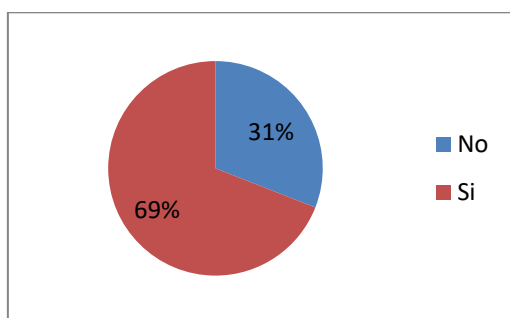
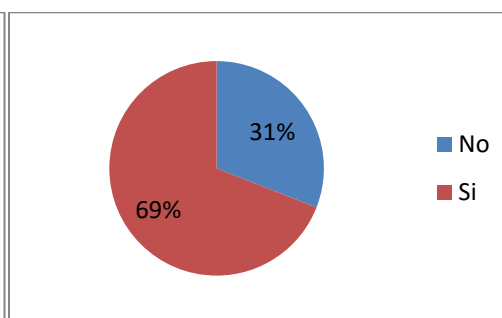


Gráfico 3 Comentario machista



Tal y como se ha comentado en los apartados anteriores, la discriminación salarial es ilegal. No obstante un 32% de los encuestados lo ha sufrido. 35 mujeres han cobrado un sueldo diferente por el simple hecho de ser mujer, esto, aunque es ilegal, queda demostrado que ocurre en la realidad. Si bien es un porcentaje pequeño este debería de ser 0%, solo por el hecho de ser ilegal.

También se pregunta si se ha sufrido algún tipo de discriminación laboral por embarazo. Un 24% de mujeres con hijos lo han sufrido.

En cuanto al acoso sexual en el trabajo, lamentablemente un 14% afirman que lo habían sufrido, 15 de 110 mujeres. De éstas, 8 afirman que no existe ningún tipo de protocolo de actuación en su empresa en el momento en el que ocurre el acoso, lo que representa el 53% de los casos.

LEYES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA

Con todo lo que se explica anteriormente en los apartados, queda claro que la mayoría de las empresas no tienen un plan de igualdad. Sin embargo, éstas pueden optar por otro tipo de acciones o medidas en favor de la igualdad menos controladas u organizadas. Pero ¿las empresas realmente buscan esto? Según la encuesta realizada, un **58%** de las respuestas afirman **no saber si existen políticas de igualdad de género** en su empresa. Esto apunta a una dos conclusiones: 1. La falta de comunicación por parte de la empresa hacia los empleados 2. Simplemente no han desarrollado leyes o normativa en favor de igualdad de género en la organización. Un 23% nos dice que no existen dichas políticas y tan solo un **17%** nos cuentan que **sí existen estas leyes**, éstas son las medidas tomadas según los trabajadores:

"Hay igualdad en relación en cuanto a salario y puestos de trabajo"

"Se ha creado un comité de igualdad de género y hay igualdad salarial"

"Conciliación laboral. Igualdad de retribuciones hombre-mujer en función del puesto que de ocupa. Posibilidad reducción jornada"

"Se está negociando un plan de igualdad"

"Existen oficinas de Igualdad. Aunque debo añadir que, comprobado en primera persona, al contrario que la que hay donde trabajo en la actualidad la de la anterior era por imagen..."

"Existe un Plan de Igualdad publicado en web www.amasol.es"

"Hay un plan de igualdad de empleadas y empleados"

Se comprueba que existen empresas que están llevando a cabo acciones, incluso desarrollando planes de igualdad y respetando la ley orgánica de Igualdad de género. No obstante, no deja de ser una minoría, solo el 17%.

4.3 ANALIZAR LAS ACCIONES REALIZADAS POR ORGANIZACIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO (INSTITUTO DE LA MUJER)

Desde la restauración de la democracia en España, las leyes y normativas han ido evolucionando. Se han creado distintas organizaciones gubernamentales a nivel nacional, autonómico y provincial, creando una gran red en favor de la igualdad.

A nivel estatal:

- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Secretaria de Estado de Igualdad.
 - Delegación del Gobierno para la Violencia de género
 - Dirección General de Igualdad de trato y diversidad
 - Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

El Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e igualdad se encarga principalmente de coordinar todos los asuntos de relevancia institucional y de preparar, desarrollar y seguir el programa legislativo. Además, le corresponde la dirección de las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la **igualdad de género** y la erradicación de cualquier tipo de discriminación.

Dentro del ministerio encontramos la **Secretaría de Estado de Igualdad**, que es dependiente de este ministerio. Tiene diversas funciones en materia de promoción de igualdad de género y se subdivide en:

- Delegación del Gobierno para la Violencia de género. Ésta se encarga de formular, proponer e impulsar políticas públicas contra las formas de violencia de género. Coordina e impulsa acciones en favor de la igualdad.
- Dirección General de Igualdad de trato y diversidad
- El Instituto de la mujer nace en 1983, cinco años después de declarada la Igualdad en la constitución.

A nivel autonómico:

A raíz de esta iniciativa fueron surgiendo más entes similares que apoyaban esto. Por ejemplo, en la comunidad autonómica de Aragón existe el departamento de Ciudadanía y Derechos sociales. En éste se encuentran:

- Dirección General de Igualdad y Familias
- Instituto Aragonés de la Mujer (IAM)

Dirección general de Igualdad y Familias: donde se pueden realizar trámites en referencia a derechos y servicios a la ciudadanía, salud, atención social y dependencia, educación, investigación y desarrollo, empleo y trabajo...

Instituto Aragonés de la Mujer: organismo autonómico cuyas competencias son la planificación, elaboración y coordinación de las políticas de igualdad en la comunidad autónoma. Con estas competencias se busca promover y fomentar condiciones que posibiliten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Se crea el 19 de febrero, a través de la Ley 2/1993, de 19 de febrero. Con el paso de los años ha ido evolucionando y actualmente cuenta con el Observatorio Aragonés de Violencia sobre la mujer ([Decreto 219/2009](#)) y una Comisión Interdepartamental para el seguimiento del Plan Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las mujeres en Aragón ([Decreto 8/2005](#)).

Una de sus más recientes publicaciones (13/06/2019) es una guía de juguetes no sexista: “Más que Pink&Blue”. Elaborada con el objetivo de difundir valores de igualdad a través de los regalos navideños. En esta guía hacen especial hincapié en la responsabilidad que tienen los padres en sus roles como educadores (sensibilización). Explican por qué los juguetes son sexistas y al final indican las pautas a seguir para elegir un juguete de la mejor forma posible. Lo resumen en 10 pasos. Una guía didáctica realmente útil y atractiva visualmente para todo aquel que la lea. Este tipo de acciones son las que deben de difundirse de forma masiva por todo el territorio.

Así podemos encontrar cada una de las comunidades autónomas este tipo de organizaciones. En Andalucía existe el Instituto Andaluz de la Mujer, adscrito a la Consejería de Igualdad, políticas sociales y conciliación, creado en 1989. En Asturias está el Instituto Asturiano de la Mujer. En Baleares el Instituto Balear de la Dona. En Canarias el Instituto Canario de Igualdad y así en cada comunidad autónoma.

Todas estas organizaciones tienen el mismo fin, que va armonizado con la misión del Instituto de la mujer (a nivel nacional), **promover y fomentar la igualdad efectiva de género.**

A nivel provincial:

Ocurre de manera similar que a nivel estatal y provincial, aunque en este caso no son organizaciones gubernamentales. Más que organizaciones son servicios o áreas específicas dentro de los propios ayuntamientos. En Zaragoza existe, dentro del área de acción social y familia, el servicio de Igualdad, llamado “Zaragoza Igualdad” anteriormente conocido como “Casa de la Mujer”. En esta unidad se llevan a cabo diferentes actuaciones dirigidas a la población femenina con el fin de promover la integración de la mujer en la sociedad.

Este servicio ha venido realizando durante este año las siguientes acciones:

- Cursos Igualdad Septiembre 2019: se ofrecen cursos formativos gratuitos para reducir la desigualdad por razón de género. Las materias que se ofrecen son: Informática, identidad y hábitos, expresión, comunicación y participación, formación para mejorar la empleabilidad y corresponsabilidad y cuidados.
- II Plan de Igualdad 2018-2021. Con el fin de planificar todas las medidas, acciones y recursos a emplearse para promover la igualdad real de género a nivel municipal y local. En resumen, el plan cuenta con 8 líneas de actuación, 26 objetivos generales, 81 objetivos específicos y 235 medidas a desarrollar en los próximos años. El Plan está disponible en la página oficial del Ayuntamiento de Zaragoza.
- Jornadas feministas
- Creación de folletos divulgativos
- Campañas contra la violencia de género
- Cursos asociacionismo
- Exposiciones itinerantes en centros educativos, asociaciones...

Tal y como pasaba a nivel autonómico, pasa de manera similar a nivel **provincial**. En cada provincia de España se cuenta con un servicio o área específica dedicada a la igualdad. Es importante destacar que no se realizan la misma cantidad de acciones y medidas. No obstante, el hecho de que se pueda contar con dichos recursos por parte de

los ayuntamientos es un signo claro de mejora y progreso (bien sea rápido o lento) hacia la igualdad. Por ejemplo, en la provincia de Huesca existe el área de Igualdad y Diversidad. En la provincia de Teruel, dentro del área de servicios a la ciudadanía, existen servicios sociales, familia e igualdad. En febrero del presente año, el área de juventud (Teruel) desarrolló el programa “IgualAndo: Caminando por la libertad” un conjunto de cursos, talleres, jornadas y ciclos desarrollados con el fin de concienciar y sensibilizar a la población más joven acerca de la igualdad de género.

De las organizaciones gubernamentales de igualdad de género nos centraremos en analizar el Instituto de la mujer.

4.3.1 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Como se menciona anteriormente, con las normativas y leyes que se han venido implementando en los últimos años nacen organizaciones públicas de diferente índole en favor de la igualdad de género.

El Instituto de la Mujer fue creado en 1983, por la Ley 16/1983 de 24 de octubre y la dirección General para la Igualdad de Oportunidades entro en vigor un poco más tarde, emanada por el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre. Anteriormente al 2014, estos dos organismos operaban por separado y tenían diferentes competencias. Es para el 16 de septiembre de 2014 con la Ley 15/2014 de 16 de septiembre (BOE, 17 de septiembre de 2014) que se integran las competencias de ambas organizaciones, con el fin de evitar duplicaciones ante organismos administrativos.

Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Entre sus funciones principales están las de **promover y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres**. Esto lo hacen a través del impulso de **políticas activas** para el empleo y autoempleo de mujeres; desarrollando y aplicando de forma transversal el principio de igualdad de trato y no discriminación, contemplado en la Constitución Española. Se crea gracias a un grupo de mujeres que, al darse cuenta que después de 5 años de declarada la igualdad de género en la constitución, esto no era suficiente. Sabían que era necesario el **cambio de actitudes y comportamientos**. Para ellas estaba muy claro que después de tantos años de dictadura y adoctrinamiento las formas de vida y estructuras sociales no iban a cambiar por una mera declaración de intenciones, como lo son en muchas ocasiones las leyes.

En su página web se explica su misión, la cual se basa, en resumen, en la **promoción** y **fomento** de condiciones que posibiliten **la existencia efectiva de igualdad social** de ambos sexos y la participación de la mujer en diferentes ámbitos (dónde, históricamente, no lo hacían) cómo lo son: vida política, cultural, económica y social. Además también tienen como máxima la prevención y **eliminación** de cualquier **discriminación** por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A continuación se exponen las acciones y medidas seguidas que, en teoría, deben cumplir esta misión y visión que plantean. En su página web podemos encontrar:

- Noticias
- Servicios y recursos
- **Áreas temáticas**
- Estadística (en colaboración con el INE)
- Observatorios
- Movimiento asociativo
- Centro de documentación

En lo que a este trabajo compete, se analiza Áreas temáticas → Igualdad en la Empresa y Negociación colectiva. Se encuentra:

- **Planes y medidas de igualdad**
- Redes e iniciativas
- Acoso sexual y acoso por razón de género
- **Distintivo “Igualdad en la empresa” y la RED DIE**
- Igualdad salarial entre mujeres y hombres
- Corresponsabilidad y conciliación

4.3.2 PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD

Tal y como se exige en la ley 6/2019 de 1 de marzo, los planes de igualdad para las empresas de 50 trabajadores o más son obligatorios. Por esto, y con la intención de fomentar la implementación correcta de dichos planes en las empresas, el IMIO cuenta con una página web específica llamada www.igualdadেনlaempresa.es con el fin de prestar **asesoramiento** y **apoyo** a las empresas. Estos servicios se prestan en todas las

fases del proceso para el diseño e implementación de medidas y planes de igualdad. Además, se brindan actividades de información y sensibilización en el ámbito empresarial.

Para las PYMES existen ayudas económicas destinadas a implantar estos procesos. Esto sirve como incentivo para la implantación voluntaria ya que, en este caso, los planes de igualdad no son obligatorios. Estas ayudas se conceden desde el 2008 y son de carácter anual.

Pero **¿qué es un plan de igualdad?** El Instituto de la mujer lo explica como un conjunto ordenado de medidas y acciones evaluables fruto de un previo análisis de situación, con el fin de alcanzar en las empresas la igualdad de trato entre mujeres y hombres y eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

FASES DEL PROCESO DE DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD

Para desarrollar un plan de igualdad en una empresa se deben de seguir varias fases. Primero se debe de poner en marcha una (1) **Comisión de igualdad**, que son los que se encargaran de realizar todo el proceso. Deben de tener compromiso y establecer **procedimientos de negociación** y **mecanismos de participación**. Seguidamente se debe realizar un (2) **diagnóstico** de situación, donde se recaba y analiza información actual para elaborar y validar un informe. Como consecuencia de dicho análisis surgirán debilidades o **carencias** en la empresa y con ello deben surgir (3) **propuestas para mejorar**, es cuando se empieza a (4) **diseñar** el plan de igualdad. Se elaboran las propuestas y se aprueba dicho plan. Posterior a esto viene la fase (5) de **implantación**, es decir, realizar las acciones y medidas descritas anteriormente. Para saber si está surtiendo efecto o no se debe de realizar un (6) **seguimiento** y revisar dichas medidas después de un tiempo. Como fase final, se nombra el **Distintivo “Igualdad en la Empresa”** un distintivo que pueden conseguir las empresas que hayan implementado medidas innovadoras y de excelencia en materia de igualdad.

HERRMIENTAS DE APOYO QUE BRINDA EL INSTITUTO DE LA MUJER

En la página web igualdadenlaempresa.es se ofrecen herramientas de apoyo en formato PDF con diferentes temáticas, concretamente 12.

Los puntos que se tocan y que deben aparecer en los planes de igualdad son:

1. **Compromiso de la empresa con la igualdad.**
2. Acceso al empleo.
3. Participación igualitaria en los puestos de trabajo.
4. Presencia de mujeres en **puestos de responsabilidad.**
5. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
6. Conciliación de la vida laboral.
7. Ordenación del tiempo de trabajo.
8. Corresponsabilidad y planes de igualdad.
9. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
10. Salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
11. Igualdad como elemento de calidad.
12. Gestión de personas con perspectiva de género.

Además, se ofrecen herramientas “kit” para implementación de **medidas** o **acciones** de igualdad. Éstas son mucho más concretas e incluyen instrucciones específicas para saber cuándo emplearlas y materiales necesarios para su aplicación. También disponibles para descargar en PDF y en Word.

Como se puede observar, la página web está cargada de información útil para que las empresas puedan desarrollar los planes de igualdad que, hasta entonces, no eran obligatorios.

4.3.3 DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” Y LA RED DIE

Es una **marca de excelencia** que otorga el Instituto de la Mujer a las empresas y otras entidades que destaquen o sobresalgan en el **desarrollo de políticas de Igualdad de género**, mediante la implantación de **planes de igualdad**. Para obtener dicha distinción existen convocatorias anuales en las que pueden participar cualquier tipo de empresa o entidad, bien sea privada o pública. Deben de destacar en la implantación de políticas relativas a: condiciones de trabajo, modelos de organización en otros ámbitos como servicios, productos y publicidad de la empresa.

El distintivo Igualdad en la Empresa nace en el 2010 con su primera convocatoria y tiene una vigencia de 3 años. No obstante, aquellas entidades que cuenten con esta distinción, tendrán que entregar, de forma anual, un informe de situación y es evaluado con el fin de mantener el nivel de excelencia en materia de igualdad. Al tercer año las empresas interesadas pueden solicitar la prórroga por otros tres años.

Además de contar con un plan de igualdad, existen otros requisitos para optar al distintivo. En su última convocatoria, el 11 de febrero de 2019 publicada en el BOE, en el artículo 2 aparecen todos especificados.

Actualmente, solo 148 empresas cuentan con esta distinción a nivel nacional. España cuenta con 3.337.646 entidades registradas a 2018 (Statista), por tanto solo un 0,004 % de empresas en España cuentan con tal distinción tras ocho años de convocatorias. Es bastante evidente que son bastante pocas las empresas que realmente han querido dar el paso y **dar un giro** a sus políticas. Esto podría cambiar con la llegada del Real decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, donde los planes de igualdad pasan de desarrollo y aplicación **voluntaria** a **obligatoria** para empresas de 50 o más empleados.

Estas 148 empresas son conformadas como Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” desde 2013, con el fin del intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género en el ámbito laboral. Esto se realiza, en su mayoría, en modalidades de **trabajo virtuales**, a través de **herramientas de foro** para grupos de trabajo online o presencial en **jornadas técnicas**. En 2018 se celebraron dos de estas y en 2016 y 2015 una cada año. Además de las jornadas, se realizan otro tipo de acciones. Por ejemplo, 71 de las empresas que conforman la Red DIE realizaron campañas el 8 de marzo de 2019, día internacional de la mujer. Todas estas presentadas en un **informe** conjunto y publicado por el Instituto de la Mujer.

De estas empresas escogemos dos y procedemos a analizar sus respectivos planes en profundidad, con el fin de verificar si lo que nos cuentan es realmente lo que se lleva a cabo. Para esto se procede a revisar los Planes publicados en la web de igualdadenlaempresa.es y realizar una entrevista un trabajador de cada entidad para conocer las percepciones con respecto a este tema. Se escogen: **Ikea Ibérica S.A.** y **Banco Sabadell**

4.3.4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

IKEA IBÉRICA

IKEA es una empresa de origen sueco líder en el mercado de la distribución de muebles y objetos de decoración para el hogar. Ofrecen todo tipo de muebles de diseño, funcionales y asequibles a la gran mayoría de personas. Con 418 tiendas en mercados de

Europa, Oceanía, Asia y América del Norte (Gozzer, 2018). Su visión es “crear un mejor día a día para la mayoría de las personas.”

En la página web de igualdadenlaempresa.es se encuentra publicado el II Plan de Igualdad de Ikea, de 46 páginas. Aquí encontramos todas las medidas y acciones que lleva a cabo Ikea en favor de la igualdad de género. Además, en la ficha descriptiva⁸ aparecen el número de empleados, siendo un total de 7.638, 4.479 mujeres y 3.159 hombres.

El 11 de marzo de 2011 se firmó el primer plan que realizó la compañía, con un horizonte temporal de 5 años. Es para 2016 cuando se constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de IKEA IBÉRICA, compuesta tanto por los representantes de la empresa como los de los trabajadores, concretamente a través de las secciones sindicales FETICO, CCOO y UGT.

Sus objetivos específicos son:

- Avanzar aún más en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, integrando la perspectiva de género aún más en la gestión de la compañía.
- Facilitar la conciliación la vida laboral, familiar y personal de todas las personas y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

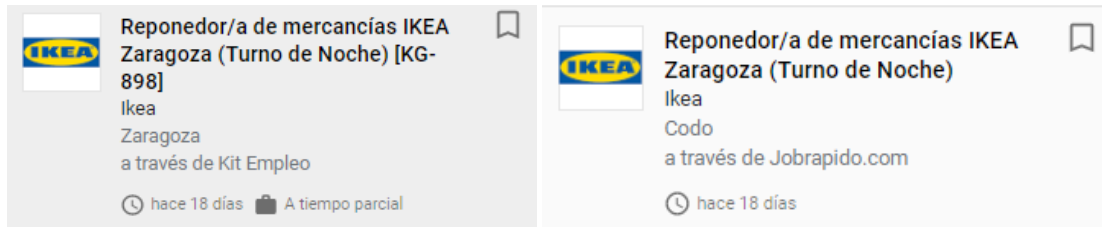
Estos objetivos se consiguen articulando medidas en las siguientes ramas:

- Selección y contratación.
- Promoción
- Formación
- Retribución
- Conciliación familiar y laboral
- Salud laboral
- Comunicación
- Violencia de género

Según cada rama se describen medidas específicas a llevar a cabo, junto con un indicador, el responsable (HR Manager Nacional, por ejemplo), y el plazo.

⁸ Ficha descriptiva IKEA Distintivo Igualdad de Empresa:
http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Ficha_Ikea.pdf

En referencia a la **selección y contratación** se contempla la incorporación del **currículum anónimo** en sus procesos de selección y la de utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo anunciadas internamente o externamente, y se ha podido comprobar en las páginas webs de trabajos Kitempleo y Jobrapido.com que así lo hacen.



El trabajador que se ha entrevistado cuenta que en la oferta de trabajo por la cual accedió al puesto de trabajo no contenía lenguaje sexista.

Una de las medidas que se exponen es la de garantizar la existencia de una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres. Pudimos comprobar que posiblemente exista según la opinión del trabajador entrevistado, nos comentó:

*“En el momento que te dan la formación sí que te dicen lo de igualdad de género, la mujer en el trabajo y eso sí que te lo da siempre **la misma chica** solo que **no te sabría decir a que departamento pertenece.**”*

Con estos datos obtenidos no se puede afirmar o negar que exista dicha persona.

También se comprometen a mantener igualdad de condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales tanto a aquellos contratados a tiempo parcial como a tiempo completo. Esto se lleva a cabo ya que nos lo confirma el trabajador:

“y eso tanto para los que están a jornada parcial como para los que están a jornada completa ¿no?”

R: Sí sí, la información está a disposición de cualquiera”

En cuanto a **promoción y formación**, siempre que sea posible se mantiene la promoción interna y, además, se informa de las posibles vacantes a aquellos que estén a jornada parcial. El entrevistado nos confirma que existe un sistema de promoción

interna y mundial que permite a los empleados trabajar en las tiendas de todas partes del mundo.

“...tienes la movilidad interna que te permite tanto en diferentes secciones como en diferentes cargos cada vez que salga una plaza” “Y ya no solo eso sino a nivel de Ikea Mundial. Yo puedo coger e irme a otro Ikea de otro país sin problemas”

Ikea propone incluir formación en igualdad de género tanto a nueva plantilla como a la existente. En el caso del entrevistado, comenta que no le han informado de estas formaciones específicas pero que sí que siente que Ikea esté comprometida con la igualdad de género.

“Sí que he visto que hay algún panfleto o folleto que informa de la igualdad de género en Ikea, pero formación como tal no”

En referencia a la **conciliación familiar y laboral**, una de sus acciones es la de dar difusión a las medidas existente en IKEA, como la ayuda natal, ayuda y cuidado de menores... Esto podemos afirmar que se realiza ya que el entrevistado, pese a no tener hijos, conoce todas las medidas que existen para padres y madres.

“El tema de la maternidad tanto para el padre como para la madre se rige con el de España pero cambia un poco, en el sentido de que facilita que este más o menos la cosa bien repartida entre los dos, que el padre tenga más semanas”

En cuanto a la parte de **comunicación**, Ikea quiere difundir mensajes en materia de igualdad en diferentes medios de comunicación, promoviendo sensibilización en la plantilla. Esto lo ha conseguido debido a que en la entrevista que se realiza se puede notar como el entrevistado **defiende** la posición de Ikea y de su compromiso con la igualdad.

“Entonces ¿tú piensas que Ikea está comprometida con la igualdad?”

R: sí, sí.”, “he visto que hay algún panfleto o folleto que informa de la igualdad de género en Ikea”

Además de todas las medidas que plantea Ikea en materia de comunicación, se plantean medidas en referencia a **violencia de género**. Destacan la **creación de un protocolo específico**, informar a los empleados de éste, y de la difusión del derecho preferente de las víctimas para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo.

“Ayuda mucho con el tema de que si estas recibiendo violencia de género, te hacen la excedencia de trabajo y se encargan de tu puesto de trabajo durante todo el tiempo de la excedencia, que estés bien, que estés segura”

Tras la entrevista con el trabajador de Ikea (hombre, sin hijos, trabajador a tiempo parcial indefinido desde hace un año), se puede comprobar que muchas de las medidas descritas en el plan de igualdad se están llevando a cabo. De hecho, el trabajador sabía que su empresa contaba con el distintivo “Igualdad en la Empresa”. No obstante, no podemos generalizar con solo la opinión de un trabajador de un centro. Pero esta nos sirve para aproximarnos a cómo se sienten los trabajadores en sus puestos de trabajo con relación a este tema, y las sensaciones que transmite el entrevistado son positivas.

SABADELL

El Banco Sabadell es un grupo bancario privado español, integrado por diferentes bancos, marcas, sociedades participadas que abarcan el ámbito del negocio financiero. Sus máximas son la profesionalidad y la calidad.

Cuentan con un total de 14.939 empleados⁹, siendo 7.550 mujeres y 7.389 hombres.

En la página web de igualdadenlaempresa.es se encuentra publicado el II Plan de Igualdad (2016) de 16 páginas. Aquí encontramos todas las medidas y acciones que se quieren llevar a cabo en favor de la igualdad de género.

Los principales objetivos son:

- Prevenir y penalizar conductas discriminatorias por razón de género
- Mejorar y potenciar medidas de conciliación familiar y personal
- Garantizar presencia igualitaria de mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos profesionales.
- Potenciar la promoción interna para cubrir las vacantes que se produzcan.
- Prevenir y penalizar el acoso por razón de sexo y sexual.

Para cumplir con dichos objetivos, se establecen unas líneas de actuación que permiten establecer un seguimiento y posterior evaluación. Las áreas de actuación son:

- Selección y contratación

⁹ Ficha descriptiva Sabadell Distintivo Igualdad de Empresa:

http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Banco_Sabadell_ficha.pdf

- Formación y promoción
- Retribución salarial
- Conciliación familiar y/o personal
- Violencia de género
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Seguimiento
- Comunicación – sensibilización

En cuanto a formación y promoción, Sabadell quiere fomentar la evolución de la mujer en aquellos niveles en los que esté menos representada, programas orientados a desarrollar las competencias, etc. Además, se facilita a los empleados y empleadas el acceso a formación “on line” que se encuentren suspendidos por excedencias por razones familiares. También, para la ayuda en la conciliación de vida personal, las formaciones se realizarán dentro del horario laboral actual.

La entrevistada por una parte habla de la formación online y presencial. Comenta que todos los trabajadores cuentan con una plataforma llamada “Sabadell Campus” donde se encuentran los cursos obligatorios y los opcionales. También comenta que deben hacer un mínimo de horas de formación al año y por sus expresiones se puede notar que está contenta con lo que ofrece el Banco.

“La verdad es que está muy bien. La verdad es que el banco en formación sí que invierte bastante”

En referencia a la promoción y desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades está presente en las políticas de Recursos Humanos. Sabadell rige su política de desarrollo por **criterios objetivos** de adecuación al puesto. Se afirma esto con la opinión de la entrevistada. Ésta expone de forma convincente:

“A la hora de promocionar da igual si eres hombre o mujer, en ese sentido es quien valga para el puesto y ya está. Yo creo que el banco en estos temas esos aspectos los cuida muchísimo, o sea no hace ningún tipo de distinción”

Para lograr una composición equilibrada en niveles profesionales, el banco establece que en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad (desde el 01-01-2016 al 31-12-2020) se promocionará como mínimo a 300 mujeres a nivel VII y mínimo a 150 a nivel V. Como resultado a 31 de marzo de 2018, la evolución de mujeres en posiciones

directivas aumento del 20,34% al 22,27% en un año¹⁰. Además, la entrevistada nos comenta:

“la verdad es que esta aquí todo muy equiparado, en ese sentido todos somos iguales.”
“De hecho, hay muchas mujeres en puestos directivos, ¿sabes?.. Igual que hombres”

En cuanto a la conciliación de la vida laboral con la familiar y/o personal. Sabadell quiere adaptarse a sus trabajadores y ayudarles a conseguir un equilibrio adecuado entre responsabilidades laborales, familiares y personales. Para esto es consciente de que debe adaptarse a los cambios que se producen en la sociedad en cuanto a familias, indicadores sociales, hábitos, costumbres, etc. Lo hace con:

- La flexibilidad horaria
- Permisos especiales no retribuidos
- Reducción de jornada retribuida
- Traslados

Y más tipos de reducciones y excedencias contempladas en el Estatuto de Trabajadores.

La trabajadora cuenta qué ella no se ha visto en la necesidad de reducir su jornada para conseguir el equilibrio de vida personal y laboral, pero sabe de compañeras madres que lo han hecho y no han tenido ningún tipo de problema. De igual forma las excedencias. Ella no ha tenido que acogerse a ninguna excedencia, por tanto las preguntas referentes a esto no se pudieron realizar.

En cuanto a traslados, existen políticas de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio de empleados o empleadas, con preferencia por aquellos que sean padres de menores de 8 años. Siempre teniendo en cuenta la situación familiar, con el fin de compatibilizar las necesidades organizativas de la Empresa.

La opinión de la entrevistada en referencia a los traslados no la tiene del todo clara. Se muestra dubitativa y no sabe muy bien cómo responder. Hace especial énfasis en que la empresa intenta hacer los mínimos cambios posibles en cuanto a movimientos geográficos de los empleados. Es importante recalcar que ha estado en la empresa 13 años.

¹⁰ Ficha técnica Sabadell

http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Banco_Sabadell_ficha.pdf

“Yo creo, que si a lo mejor si eres madre puede ser que para los movimientos geográficos a lo mejor estés digamos más “blindada” creo eh?” “yo creo que además esas cosas no las suelen hacer, quiero decir, intentan hacer los mínimos cambios posibles. Por ejemplo, los empleados que somos de Zaragoza siempre estamos en Zaragoza.

Por otro lado, el plan de Igualdad contempla la Violencia de género y el acoso sexual, por razón de sexo y laboral. En este sentido, la víctima queda protegida por la empresa de la siguiente forma:

Por violencia de género

- Reducción de jornada y percepción íntegra del salario los primeros tres meses
- Horario flexible
- Preferencia en solicitud de traslado, con derecho a reservar su antiguo puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de suspender la contratación por 6 meses, ampliable, en el caso de ser necesario, hasta 18.
- Ausencias o faltas por situación física o psicológica estarán justificadas.
- Flexibilización en criterios de concesión de préstamos o anticipos.

Además, la empresa se compromete a prevenir casos de acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral. Fomentando y garantizando el respeto y el trato justo entre toda la plantilla. En el caso de que se produjera un caso, existe un **protocolo de actuación**, donde la denuncia debe de realizarla la persona afectada a través de un correo electrónico.

Se comprueba que varias de las acciones y medidas son ejecutadas de manera eficiente ya que sus trabajadores son conscientes de ellas y así lo hemos podido constatar. No obstante, la persona entrevistada (mujer, madre, jornada continua fija) no sabía de la existencia del distintivo “Igualdad en la empresa”. Esto no quiere decir que la empleada no esté a gusto en su trabajo, todo lo contrario. Se percibe que se siente parte de la empresa y que es consciente de las cosas que hace el banco por sus trabajadores, está contenta con su trabajo.

“Porque el Banco Sabadell tiene un distintivo llamado “Igualdad en la Empresa” no sé si lo sabes. R: no, no tenía ni idea. Es que yo creo que eso será porque precisamente el banco lo que está haciendo será dar igualdad tanto para mujeres como para hombres”... “no se hacen

distinciones por nadie, ni en cuanto a salarios ni nada. O, sea todos somos iguales, quiero decir, eso sí que lo cuida muchísimo”... “yo es que ni lo noto, vamos. Es que como siempre lo he vivido” “es algo que no notas, simplemente todos somos iguales”

Tal y como se menciona antes, no podemos generalizar con la opinión de un único trabajador, pero nos sirve para aproximarnos un poco más a la realidad interna empresarial, que normalmente no es visible para la sociedad.

Con los resultados obtenidos se puede decir que estas dos empresas van por un buen camino, y que, efectivamente si lo llevamos del papel a la realidad, estas acciones promovidas en un principio por entes gubernamentales y que absorben esta minoría de empresas están siendo efectivas.

5. CONCLUSIONES

Después de analizar en profundidad la Ley de Igualdad de Género y cómo se ha venido aplicando estos años a nivel empresarial se extraen las siguientes conclusiones:

No es suficiente la creación de leyes que apoyen la igualdad de género. Tal y cómo queda demostrado, desde 2007 existe la Ley Orgánica de Igualdad de Género, pero el calado que ha tenido en el tejido empresarial ha sido mínimo. Menos de 200 empresas en España son referentes en igualdad de género. Además, en el R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato, reconoce explícitamente que estas medidas han sido insuficientes.

Se pudo comprobar que en dos de estas empresas con distinción en Igualdad de oportunidades se están llevando a cabo medidas y acciones que benefician a sus empleadas y empleados. Las **condiciones laborales** son positivas y sus empleados se encuentran a gusto en sus puestos de trabajo, tengan poca o mucha trayectoria, como es en el caso de los entrevistados. Es importante señalar que los Planes de Igualdad para las empresas podrían ser una **vía definitiva** para que las empresas integren en sus procesos y sus gestiones la perspectiva de género. No obstante, es importante remarcar que uno de los entrevistados no sabía de la existencia del distintivo de Igualdad que tenía su propia empresa, siendo esto señal de clara desinformación. Aunque la entrevistada estaba contenta con la empresa y con como cuida a sus empleados en general, alegaba que era algo “natural y no impuesto”.

Teniendo en cuenta que a partir del presente año los Planes de Igualdad pasan a ser obligatorios para las empresas de 50 o más trabajadores, se piensa que en el medio/largo plazo se podrían alcanzar **grandes avances** en el ámbito empresarial. Por otro lado, al ser obligatorio para las empresas podría peligrar la veracidad de éstos, puesto que las empresas se verían forzadas a hacerlo, y no porque así lo desean. Además, el hecho de que tan pocas empresas se hayan interesado en realizar estas acciones demuestra el **desinterés** que tiene este mundo en materia de igualdad de género. Sería interesante plantear una investigación para conocer la relación de los intereses de los directivos y su sexo, puesto que, tal y como se demostró en la encuesta, en los puestos con alto grado de responsabilidad predominan los hombres.

A nivel social, se refleja el descontento de la población con las Leyes de Igualdad, la gran mayoría está en acuerdo en que tienen que surgir nuevos instrumentos que ayuden en el progreso hacia una sociedad más igualitaria. La falta de desarrollo de otras medidas, como podrían ser la **apertura de espacios de diálogo y consulta** para la elaboración de las leyes, presupuestos más ajustados a las necesidades reales, herramientas adecuadas para pasar de lo formal, como son las leyes, a la aplicación efectiva (Pérez Orozco, 2011)

A nivel personal, se piensa que la igualdad de género **no debería estar teñida por un color político**. La igualdad es un **derecho** y un **valor fundamental**. Tal y como es reconocida debe ser entendida por las personas, sean hombres o mujeres. Es evidente que no toda la sociedad lo percibe como “progreso”. Impresiona ver como después de varias décadas de aparente evolución en materia de igualdad de género 71 de 110 mujeres hayan recibido algún tipo de comentario machista en su trabajo. Aunque queda mucho camino por recorrer, los avances aunque sean pequeños siguen siendo eso, avances. Solo queda por dar un gran impulso a las políticas actuales y dotar de nuevas herramientas específicas y efectivas para conseguir en el largo plazo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, haciendo especial énfasis en el mundo empresarial.

6. REFERENCIAS

- Abenza, L (2016) “*Género y desigualdad laboral ¿por qué?*” extraído de politikon.es
- Albert Márquez, J (2018) “Las leyes de igualdad de género en España” extraído del repositorio de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Anghel, B, Conde-Ruiz, J y Marra, I (2018) “*Brechas Salariales de Género en España*” extraído de fedea.net
- Ayuntamiento de Teruel. (2019) “Programa IgualAndo: caminando en libertad” extraído de teruel.es
- Banco Sabadell. (2016) “Acuerdo plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Banco de Sabadell” extraído de igualdadেনlaempresa.es
- Contreras Cortés, M y Romero Flor, L (2018) “*La igualdad de género en el ordenamiento jurídico*” Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha
- European Comission. “What is the gender pay gap?”. The gender pay gap situation in the EU. Extraído de ec.europa.eu
- Fontenla, M (2008) “*¿Qué es el patriarcado?*” extraído de mujeresenred.net
- IKEA Ibérica S.A. (2018) “II Plan de Igualdad” extraído de igualdadেনlaempresa.es
- Instituto Aragonés de la Mujer. (2019) “Guía de juguetes no sexistas: regala igualdad” extraído de aragon.es
- Instituto de la Mujer. “Mapa de recursos y centros de atención a las mujeres” extraído de inmujer.gob.es
- Jiménez, E (1981) “*La mujer en el franquismo: Doctrina y acción de la Sección Femenina*” extraído del repositorio documental de la Universidad de Salamanca
- Lombardo, E (2015) “*Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica*” extraído de inmujer.gob.es
- López Alfonso, E y Toral O. (2019) “*¿Cuál es la duración del permiso de paternidad? ¿Cómo se solicita? 10 claves*” extraído de Elperiodico.com

López Alonso, E y Toral, O (2019) “*¿Cuál es la duración del permiso de paternidad? ¿Cómo se solicita? 10 claves*” extraído de elperiodico.com

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad “Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)” extraído de igualdadenlaempresa.es

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2016) Medidas de las empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” para reducir la brecha salarial de género (685-16-037-8) recuperado de igualdadenlaempresa.es

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Herramienta de apoyo nº 1: “el compromiso de la Empresa con la igualdad” recuperado de igualdadenlaempresa.es

Molinero, C “*Mujer, represión y antifranquismo*” extraído de historiadelpresente.es

Morgama, (2009) “*La segregación ocupacional*” extraído de generoyeconomia.wordpress.com

ONU Mujeres (2019) El progreso de las mujeres en el mundo. Extraído de unwomen.org

Pérez Orozco, A y Gil, S (2011) “*Desigualdad a flor de piel: cadenas globales de cuidados*” Madrid España, ONU Mujeres.

Statista. (2018) “Número de empresas activas en España de 2007 a 2018” extraído de es.statista.com

Torre, M (2018) “*En el mercado laboral, lo femenino no está de moda*” extraído de diario.es

Vadillo, J (2016) “*Las mujeres y la II República*” extraído de diagonalperiodico.es